



La empresa paga casi el doble de lo que cobras. Y tú sin enterarte

Estrategias de Inversión
15/03/2026

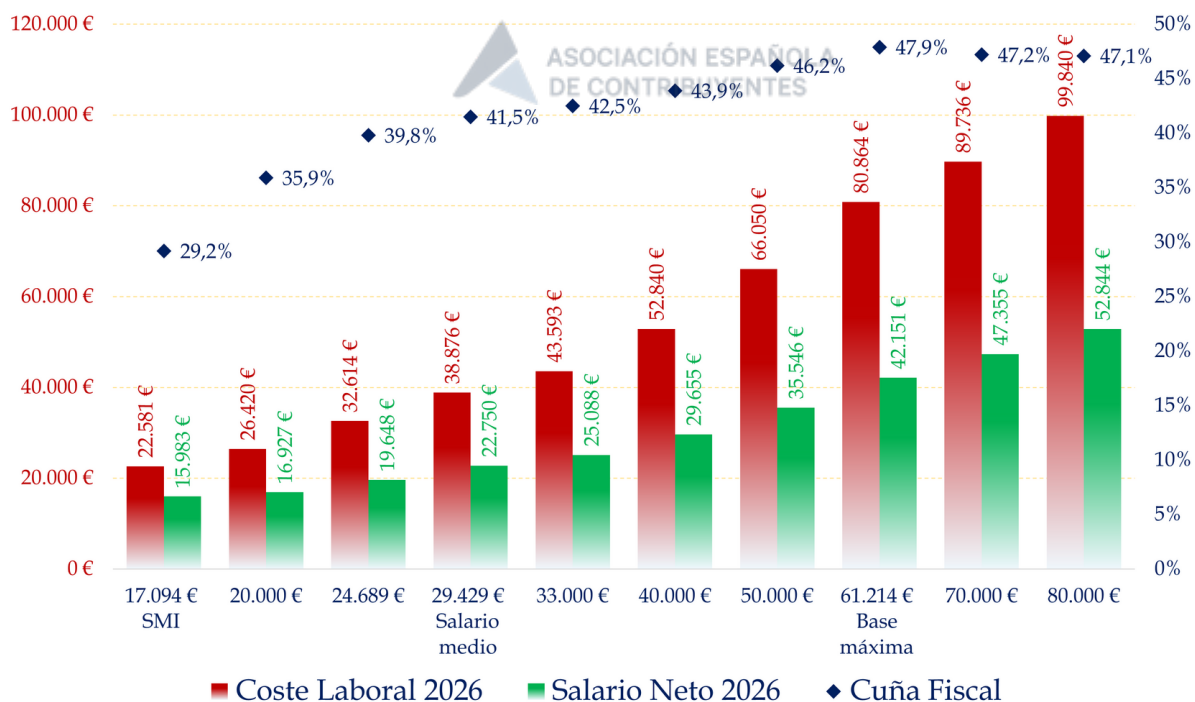
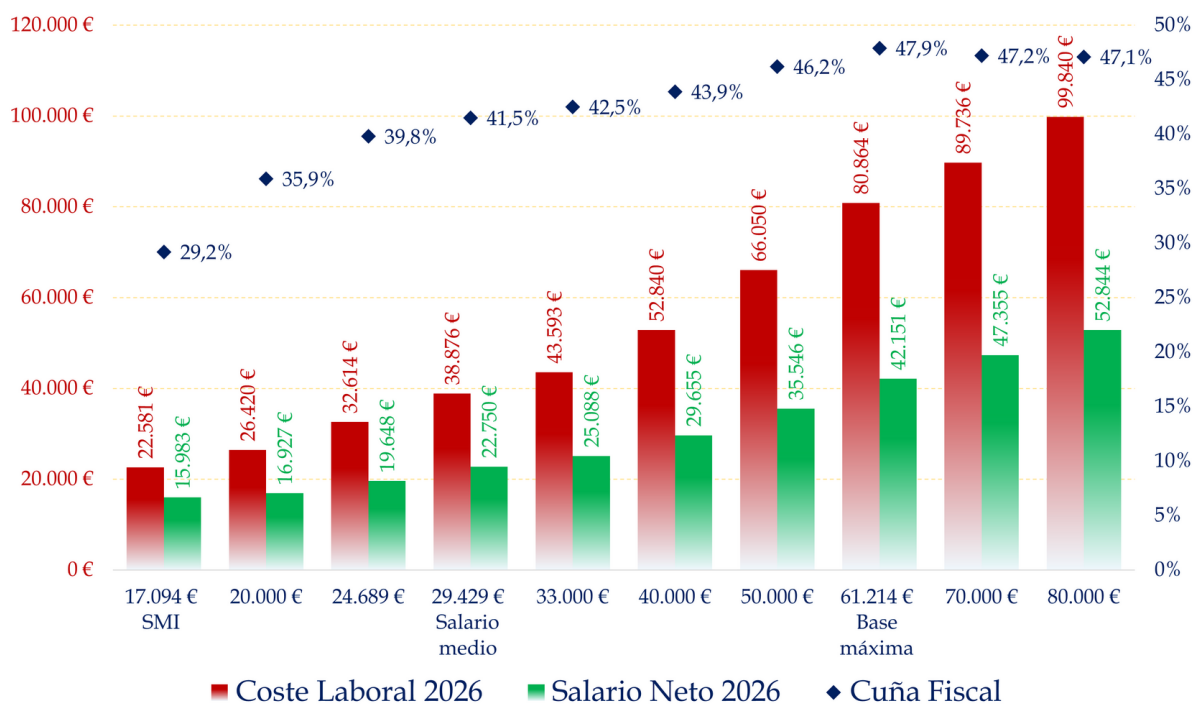




La **cuña fiscal** es la diferencia entre lo que le cuesta a la empresa contratar a alguien y lo que ese alguien realmente se lleva a casa, más o menos. En España, según los datos de 2026, esa brecha ha alcanzado cifras muy peligrosas: para el **trabajador con salario medio, el estado se queda con más de 41 céntimos de cada euro que genera**. Para rentas a partir de 50.000 euros brutos, la cuña supera el 46%. El **pico se alcanza en torno a la base máxima de cotización: un 47,9%**.

No hablamos aquí solo del IRPF. Hablamos también, y sobre todo, de las **cotizaciones a la Seguridad Social**. Ese mundo casi invisible para el trabajador, que paga “teóricamente” la empresa y que, precisamente por eso no se nota.

Veamos la radiografía completa para 2026.



Fuente: Carlos Arenas Laorga

El caso más llamativo es el del trabajador con un salario bruto de 80.000 euros o más. **Su empresa desembolsa casi 100.000 euros al año para tenerlo en plantilla. Ese trabajador, en cambio, ingresa apenas 52.844 euros netos.** Es decir, casi la mitad del dinero que mueve su contratación nunca llega a su cuenta corriente. Desaparece en el camino, absorbida por el sistema.

Por cada 100 euros que cuesta un trabajador así, el estado se queda con más de 47 antes de que el sueldo llegue al bolsillo.

Uno de los grandes malentendidos del debate salarial en España es culpar exclusivamente a las empresas de los bajos sueldos. Y sí, claro que hay empresas que aprietan donde pueden. Pero muchas de las que no suben salarios no es porque sean tacaños, sino porque no pueden. De hecho, el ideal de las empresas es **atraer el talento**, no expulsarlo. Lógicamente... Por eso quien diga que es culpa de los empresarios es que no ha leído ni sabe de economía. Que habrá alguno malo y tacaño, seguro, que sea la norma, absurdo.

Pongamos un **ejemplo**. Una empresa quiere subir el sueldo a un empleado que cobra **33.000 euros brutos**. Actualmente, **esa empresa ya paga 43.593 euros** en total por ese trabajador. Si quiere que el empleado reciba 2.000 euros netos más al año, necesita aumentar el coste laboral en algo bastante superior a esa cifra, porque **cada euro de subida bruta genera también más cotizaciones**. La generosidad, en este sistema, sale cara.

Esto tiene una consecuencia directa: **desincentiva la contratación, especialmente de los perfiles con menor cualificación o con contratos a tiempo parcial**, que son los que más necesitan ese primer empleo. Y **desincentiva también las subidas salariales**. El diseño de intervención fiscal hace que subir sueldos sea un lujo que muchas pymes no pueden permitirse.

La teoría económica lo lleva explicando siglos: cuando encareces el trabajo, consigues menos trabajo. Es tan obvio como que **si subes el precio de cualquier bien, se demanda menos**. Que luego llegue alguien y diga que subir las cotizaciones es bueno para los trabajadores es, como mínimo, una temeridad.

En España, **la empresa paga alrededor del 30% del salario bruto** en cotizaciones (por contingencias comunes, desempleo, formación, Fogasa, y otras partidas). El trabajador, por su parte, cotiza en torno a un 6,35% adicional de su nómina.

Suma ambas partes. Añade el IRPF. Y así obtenemos la cuña fiscal que veíamos en el gráfico. Una **cuña** que, conviene recordarlo, **no se ve en ningún recibo de sueldo completo**. La empresa ve tu coste laboral total. El trabajador ve su neto (su cotización y su retención de IRPF sí la ve).

La patronal propuso que **las cotizaciones las pagase directamente el trabajador** o que, al menos, viese cómo entraba esa cantidad y luego salía. **La propuesta se rechazó** entre escándalos. Claro, los políticos saben que si el trabajador viese en su nómina toda la sangría, el debate sobre fiscalidad laboral sería otro. **La opacidad, en este caso, es funcional al sistema**. Quizá la gente ya no llamaría gratuita a la sanidad, o no diría que el modelo de pensiones es inmejorable.

¿Y qué hacemos con esto? Cinco ideas que funcionan en otros países

La crítica sin propuesta es fácil. Lo difícil es señalar qué se puede cambiar y cómo. Aquí van algunas ideas que ya funcionan en economías de nuestro entorno y que merecerían al menos entrar en el debate español:

1. Deflactar el IRPF con la inflación acumulada

España lleva años sin actualizar los tramos del IRPF con la inflación real. El resultado es que **muchos trabajadores han pasado a tributar a tipos más altos**, no porque ganen más en términos reales, sino porque la inflación ha subido sus salarios nominales. Esto es, técnicamente, una subida de impuestos encubierta. Alemania y otros países la corrigen automáticamente. Aquí no. Desde 2018 Hacienda recauda unos 18 mil millones extra solo por esto que se conoce como progresividad en frío.

2. Transparencia total en el recibo de nómina

Que el trabajador vea en su nómina no solo lo que cobra, sino también lo que paga la empresa por él. Que el coste laboral total sea visible. Es un cambio cosmético, porque no cambia nada, pero con un **efecto**

pedagógico enorme. La ciudadanía informada exige cuentas. La ciudadanía ignorante no.

3. Simplificación y estabilidad del marco fiscal

Estonia, referente en diseño fiscal, no grava los beneficios empresariales reinvertidos. **Irlanda** ha construido décadas de atracción de inversión extranjera sobre la base de un sistema fiscal simple, predecible y competitivo. En **España**, según el Banco Mundial, **se necesitan más de 140 horas anuales solo para cumplir las obligaciones fiscales básicas.** Más de tres semanas de trabajo dedicadas a pagar al estado, en lugar de producir.

4. Auditoría real de la calidad del gasto público

El argumento para no bajar impuestos siempre es el mismo: El estado necesita financiación. De acuerdo. Pero ese argumento sería más sólido si los ciudadanos percibieran que cada euro recaudado se gasta bien. En países nórdicos con alta presión fiscal, el contribuyente recibe servicios de primera. En España, la sensación generalizada –y los datos de satisfacción lo avalan– es que **se paga mucho y se recibe poco.** Eso no se arregla subiendo más impuestos. Se arregla gastando mejor.

La conclusión sale sola. **El problema no son los sueldos bajos. Es la fiscalidad alta.**

España no tiene un problema de empresarios codiciosos ni de trabajadores poco productivos (aunque ambas cosas existan en alguna proporción, como en cualquier país). **España tiene un problema estructural de diseño fiscal** que penaliza con especial saña el trabajo, el ahorro y el esfuerzo. Una fiscalidad que actúa como un peaje (además opaco) entre lo que produce el mercado y lo que llega al bolsillo del ciudadano.

Los porcentajes de cuña fiscal son tremendos. No hace falta ser un liberal radical para ver que eso es un problema.

El primer paso para cambiar algo es entender cómo funciona. Si este artículo ha conseguido que mires tu nómina con otros ojos, o que la próxima vez que alguien diga que los empresarios no suben los sueldos,

pienses en los 38.876 euros que tu empresa paga para que cobres 22.750, habremos avanzado algo.

Los salarios netos no subirán de forma sostenida hasta que la cuña fiscal se reduzca. Todo lo demás son parches.